

Nachholzeiten für wissenschaftliche Beschäftigte mit Qualifizierungsbefristung

Wissenschaftlich Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag nach § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), einer sog. Qualifizierungsbefristung, haben gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG Verlängerungsansprüche an ihren Arbeitgeber.

Im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter verlängert sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages in folgenden fünf Fällen:

1. Zeiten einer Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit um mind. ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren (auch wenn die Voraussetzungen des § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) vorliegen), oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind.
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführten wissenschaftlichen oder beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung.
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem BEEG und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.
4. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mind. einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und
5. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

In den Fällen der Ziff. 1, 2 und 4 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Die Zeiten nach Ziff. 1 bis 5 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet.

„Die Verlängerung tritt von Gesetzes wegen ein, ohne dass es einer vertraglichen Neubegründung des Arbeitsvertrags bedarf. Hinzutreten muss lediglich das Einverständnis der/des Beschäftigten. Die so entstandene Verlängerungsoption wird nur durch die tatsächliche weitere Beschäftigungsmöglichkeit abgebaut, was zur Folge hat, dass fortdauernde oder erneute Ausfallzeiten im Sinne von § 2 Abs. 5 WissZeitVG den Zeitpunkt des vollständigen Abbaus der entstandenen Verlängerungsoption entsprechend nach hinten verschieben. Der Umfang des Verlängerungszeitraums ergibt sich aus dem Umfang der Ausfallzeiten bis zum vertraglich vereinbarten Ende der Zusammenarbeit.“ (Urteil des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 15.11.2016, Az.: 2 Sa 384/15). D.h. bei Reduzierung der Arbeitszeit um mind. ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit können die Zeitanteile, um die reduziert wurde, auch hinten „angehängt“ werden.

Im Hinblick auf das audit familiengerechte hochschule wäre es wünschenswert, dass die Beschäftigten zum Thema Nachholzeiten ausführlicher und mit Beispielen im Intranet informiert werden. Betroffen sind überwiegend Frauen mit Qualifizierungsbefristung, die sich im Einzelfall ihre Nachholzeiten im Hinblick auf Zeitraum und Umfang erkämpfen müssen.